

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 50/XVI R/2022  
Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu  
z dnia 21 marca 2022 r.

# Plan Równości Płci

---

dla Uniwersytetu Medycznego  
im. Piastów Śląskich we Wrocławiu  
na lata 2022 - 2024



**UNIWERSYTET MEDYCZNY**  
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU



## Spis treści

Wstęp .....	2
Struktura .....	3
Zarządzanie Uczelnią.....	4
Pracownicy – nauczyciele akademicki (NA) .....	7
Struktura płci w grupie NA na poszczególnych stanowiskach.....	9
Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (NNA).....	10
Kierownictwo w projektach .....	11
Studenci i studentki .....	11
Ankieta.....	12
Wyniki analizy udzielonych w ankiecie odpowiedzi.....	13
Podsumowanie .....	15
Cele Planu Równości Płci dla UMW na lata 2022 – 2024: .....	16
Realizacja i monitorowanie Planu .....	17



## Wstęp

W listopadzie 2020 r. decyzją Rektora powołana została Komisja ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu oraz Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania - podwaliny dla tworzonego w Uczelni instytucjonalnego systemu przeciwdziałania wszelkim przejawom nierównego traktowania wśród osób pracujących i studiujących. Kolejnym elementem tego systemu jest powołany w październiku 2021 roku Zespół ds. równego traktowania, którego zadaniem było m.in. przeprowadzenie analizy aktualnego stanu Uczelni w zakresie równości. Efektem prac Zespołu jest przygotowany na lata 2022 – 2024 Plan Równości Płci dla UMW.

Przeprowadzona wcześniej diagnoza pokazała, że Uczelnia ma przed sobą jeszcze wiele wyzwań w drodze do zbudowania przyjaznego, bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy i nauki. Część osób z naszej społeczności mierzy się z dyskryminacją, krzywdzącymi stereotypami i barierami instytucjonalnymi, które uniemożliwiają im pełne wykorzystanie swojego potencjału. Dzieje się to ze szkodą dla tych osób, jak i całej Uczelni.

Niniejszy dokument jest więc konsekwencją podjętych wcześniej w obszarze równości działań, odpowiedzią na sygnalizowane ze strony społeczności potrzeby oraz realizacją zadania postawionego wszystkim uczelniom i instytucjom naukowym w Polsce przez Komisję Europejską.

Nadrzędnym celem Planu i działań, jakie będą na jego podstawie podejmowane jest promowanie w społeczności UMW równości i różnorodności. Wierzymy, że jego realizacja przyczyni się do wyraźnej zmiany jakościowej w Uczelni, ponieważ obejmuje on swoim zasięgiem zagadnienia związane m. in. z łączeniem życia zawodowego i prywatnego, równowagą płci w gremiach decyzyjnych oraz uwzględnianiem wymiaru płci w badaniach naukowych. Równocześnie należy już na wstępie podkreślić, że intencją zaplanowanych działań nie jest zredukowanie znaczenia obowiązujących kryteriów merytorycznych. One nadal pozostają kluczowe z uwagi na prowadzoną przez Uczelnię działalność naukową i dydaktyczną, która musi sprostać najwyższym standardom.

Dokument ten nie będzie incydentalnym i jednorazowym wydarzeniem, ale wejdzie na stałe do zestawu obowiązujących w Uczelni wewnętrznych aktów prawnych, integrując wszystkie mechanizmy antydyskryminacyjne i antyprzemocowe dotychczas funkcjonujące w rozproszeniu. Jego realizacja została zaplanowana na trzy lata, ale po każdym roku obowiązywania będzie ewaluowany i na bieżąco monitorowany. Wierzymy, że dzięki temu stanie się narzędziem długoterminowej zmiany instytucjonalnej w UMW, przybliżającym nas do idei uczelni otwartej i innowacyjnej, czerpiącej swój potencjał z różnorodności jej członków i członkiń.

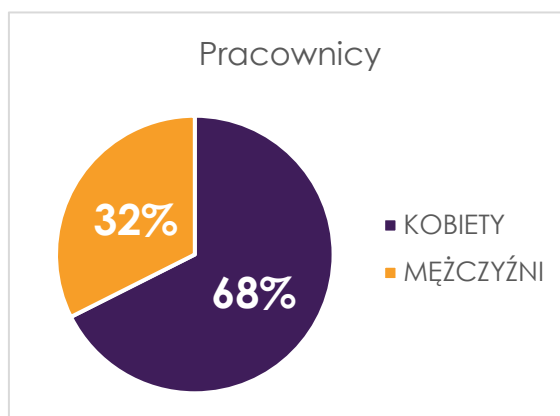
# DIAGNOZA

## Struktura

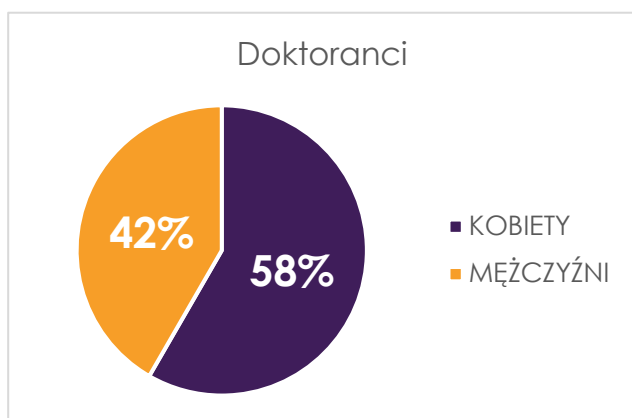
Przygotowanie Planu Równości Płci dla UMW zostało poprzedzone gruntowną analizą struktury społeczności Uczelni pod kątem udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach, które zostaną poniżej opisane.

Analiza dotycząca pracowników została przeprowadzona w oparciu o dane z września 2021r. i oddaje stan struktury na wskazany moment. Część danych została uśredniona dla potrzeb poniższej diagnozy tj. dane dotyczące ogólnej liczby studentów pochodzą z lat 2017-2020, natomiast dane dotyczące doktorantów obejmują okres 2018-2021. Taki sposób przedstawienia danych pozwala zauważyć, że mamy do czynienia z pewnymi tendencjami, a nie jedynie z incydentalną zmianą w danej grupie.

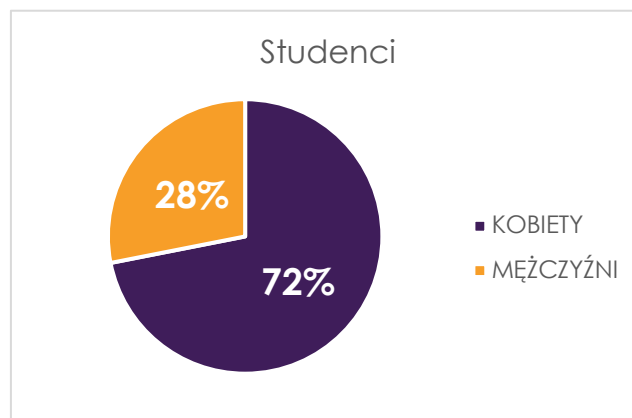
Globalnie patrząc w Uniwersytecie liczebnie dominują kobiety – zarówno w grupie osób zatrudnionych, jak i uczących się. Jednak szczegółowa analiza poszczególnych stanowisk i funkcji pokaże, że liczebna dominacja jednej płci nie w każdym obszarze odbija się w sposób proporcjonalny.



Wykres 1. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie pracowników



Wykres 2. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie doktorantów



Wykres 3. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie studentów



## Zarządzanie Uczelnią

W kadencji 2020 – 2024 funkcję rektora w UMW sprawuje mężczyzna, a wśród pięciu prorektorów są dwie kobiety. Nigdy dotychczas w historii Uczelni kobieta nie została wybrana do pełnienia funkcji rektora.

**Tabela 1. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kluczowe stanowiska zarządcze**

	liczba ogółem	liczba mężczyzn	liczba kobiet	udział % kobiet	udział % mężczyzn
<b>Rektor</b>	1	1	0	0%	100%
<b>Prorektorzy</b>	5	3	2	40%	60%
<b>SUMA:</b>	6	4	2	<b>33%</b>	<b>67%</b>

W aktualnej strukturze Uczelni funkcjonują cztery wydziały i na trzech z nich funkcję dziekanów pełnią mężczyźni. Jednak na niższym szczeblu władzy wydziałowej funkcję prodziekana sprawuje 7 kobiet i 3 mężczyzn. Suma stanowisk zarządczych wyższego i niższego szczebla we władzach wydziału wskazuje na przewagę kobiet, co wynika właśnie z liczby kobiet pełniących funkcję prodziekana.

**Tabela 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska zarządcze na poziomie wydziałów**

	liczba ogółem	liczba mężczyzn	liczba kobiet	udział % kobiet	udział % mężczyzn
<b>Dziekani</b>	4	3	1	25%	75%
<b>Prodziekani</b>	10	3	7	70%	30%
<b>SUMA:</b>	14	6	8	<b>57%</b>	<b>43%</b>

Zgodnie ze Statutem UMW organami kolegialnymi Uczelni są: rada uczelni, senat oraz rady dyscyplin. Poniżej zaprezentowano udział kobiet i mężczyzn w każdym z tych organów. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że członkostwo w poszczególnych organach regulowane jest szczegółowymi zapisami Statutu i tak:

- § 44 Statutu wskazuje, że członków rady uczelni powołuje i odwołuje senat, w głosowaniu tajnym, bezwzględną większością głosów przy obecności co najmniej połowy statutowego składu senatu;
- zasady przeprowadzania wyborów do senatu reguluje załącznik nr 7 do Statutu i zgodnie z § 53 prawo zgłaszania kandydatów na senatorów ma każdy członek wspólnoty Uczelni, w jednej z grup, do której należy;



- § 56 Statutu wskazuje jakie warunki musi spełnić nauczyciel akademicki, aby zostać członkiem rady dyscypliny.

Analizując składy poszczególnych organów największą dysproporcję zauważyć można w składzie Rady Uczelni, w której zasiadają 2 kobiety (stanowiące jedynie 22%) i 7 mężczyzn (stanowiących 78%). W pozostałych organach udział kobiet oscyluje na poziomie zbliżonym do 40%. Wyjątkiem jest Rada Dyscypliny Nauki Farmaceutyczne, w której proporcje są odwrotne – dominują tu kobiety. Oceniając całościowo składy wszystkich organów kolegialnych należy zauważyć przewagę reprezentacji mężczyzn, aczkolwiek udział kobiet nie jest rażąco niższy. Faktem wartym odnotowania jest także struktura podziału funkcji przewodniczącego rady dyscypliny i zastępcy przewodniczącego. W dwóch na trzy funkcjonujące rady, role przewodniczących pełnią kobiety i dotyczy to dwóch rad, w których składach liczebnie dominują mężczyźni (Nauki Medyczne oraz Nauki o Zdrowiu). Natomiast przewodniczącym oraz zastępcą przewodniczącego w radzie najbardziej sfeminizowanej (Nauki Farmaceutyczne) są mężczyźni. W dwóch pozostałych zastępcami są odpowiednio: kobieta w dyscyplinie nauk medycznych oraz mężczyzna w dyscyplinie nauk o zdrowiu.

**Tabela 3. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zasiadających w organach kolegialnych**

	liczba ogółem	liczba mężczyzn	liczba kobiet	udział % kobiet	udział % mężczyzn
<b>Senat</b>	30 <sup>1</sup>	18	11	37%	60%
<b>Rada Uczelni</b>	9	7	2	22%	78%
<b>Rada Dyscypliny Nauki Medyczne</b>	60	36	24	40%	60%
<b>Rada Dyscypliny Nauki Farmaceutyczne</b>	30	11	19	63%	37%
<b>Rada Dyscypliny Nauki o Zdrowiu</b>	20	11	9	45%	55%
<b>SUMA</b>	149	83	65	<b>44%</b>	<b>56%</b>

Analizie poddano także składy komisji powołanych w kadencji 2020 – 2024 (3 komisje senackie, 4 komisje rektorskie, 5 komisje dyscyplinarnych, 1 komisja etyki), komisji stypendialnych na rok akademicki 2021/2022 (4 komisje) oraz Komisji Bioetycznej powołanej na kadencję 2021 – 2023. W kontekście komisji senackich należy mieć na uwadze, że zgodnie z § 53 Statutu, to senat zatwierdza skład komisji w tajnym głosowaniu, z uwzględnieniem kolejności uzyskania przez każdego kandydata największej liczby głosów. Następnie po zatwierdzeniu składu komisji przez senat, wybiera ona, w tajnym głosowaniu, swego przewodniczącego i jego zastępcę, spośród członków senatu w niej zasiadających. Komisje senackie są modelowym przykładem równej reprezentacji płci, bliska tej proporcji jest także Komisja Etyki. W komisjach stypendialnych i dyscyplinarnych proporcje są

<sup>1</sup> Jeden wakat



identyczne – kobiety stanowią 71% składów. Na tym tle wyróżnia się Komisja Bioetyczna, w której zasiadają: 12 mężczyzn i 3 kobiety. Warto odnotowania jest także fakt kierowania poszczególnymi komisjami: ze wskazanych poniżej komisji w 15 powołana została oficjalna funkcja przewodniczącego i pełniła ją odpowiednio 9 mężczyzn i 6 kobiet.

**Tabela 4. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn w składach komisji**

	liczba ogółem	liczba mężczyzn	liczba kobiet	udział % kobiet	udział % mężczyzn
<b>Komisje Senackie</b>	34	17	17	50%	50%
<b>Komisje Rektorskie</b>	66 <sup>2</sup>	27	37	56%	40%
<b>Komisje Dyscyplinarne</b>	85	25	60	71%	29%
<b>Komisje Stypendialne</b>	45	13	32	71%	29%
<b>Komisja Bioetyczna</b>	15	12	3	20%	80%
<b>Komisja Etyki</b>	15	8	7	47%	53%
<b>SUMA</b>	260	102	156	<b>60%</b>	<b>39%</b>

W strukturze najwyższej kadry zarządczej w administracji w badanym okresie liczebnie dominowali mężczyźni – zajmowali dwa z trzech kluczowych stanowisk tj. dyrektora generalnego i zastępcy dyrektora generalnego.

**Tabela 5. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kluczowe stanowiska zarządcze**

	liczba ogółem	liczba mężczyzn	liczba kobiet	udział % kobiet	udział % mężczyzn
<b>Dyrektor Generalny</b>	1	1	0	0	100%
<b>Zastępca Dyrektora Generalnego</b>	1	1	0	0	100%
<b>Kwestor</b>	1	0	1	100%	0%
<b>SUMA:</b>	3	2	1	<b>33%</b>	<b>67%</b>

Kolejnym szczeblem decyzyjnym w strukturze UMW są kierownicy wydziałowych jednostek organizacyjnych – w tym przypadku katedr, jako jednostek nadrzędnych w strukturze

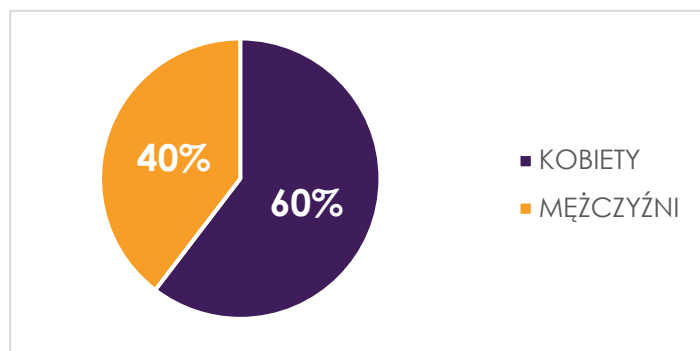
<sup>2</sup> Dwa wakaty



wydziału. We wrześniu 2021 r. funkcję kierowników katedr sprawowało 68 osób, w tym 32 kobiety i 36 mężczyzn. Jak więc widać na tym szczeblu reprezentacja płci jest bliska zrównoważonego poziomu.

Natomiast w przypadku średniej i niższej kadry kierowniczej w pionie administracji widoczne jest wyraźne sfeminizowanie stanowisk kierowników i dyrektorów - dane liczbowe dotyczące tego obszaru zostały przedstawione w rozdziale omawiającym grupę pracowników niebędących nauczycielami.

## Pracownicy – nauczyciele akademicki (NA)



Wykres 4. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie NA

Przez kadre nauczycieli akademickich rozumie się pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych. Na czterech wydziałach Uczelni oraz w jednostkach ogólnouczelnianych zatrudnionych było w analizowanym okresie w ww. grupach 1300 pracowników (w tym 785 kobiet i 515 mężczyzn). Proporcje te są zbliżone do struktury podziału według kryterium płci w całościowej grupie pracowników.

Analizując strukturę poszczególnych wydziałów można zauważyć, że na każdym z nich kobiety stanowią większość pracowników – największa różnica widoczna jest w jednostkach ogólnouczelnianych oraz na Wydziale Farmaceutycznym, a najmniejsza na Wydziale Lekarskim, gdzie liczba pracowników obu płci najbliższa jest równemu podziałowi.

Tabela 6. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w grupie NA z podziałem na wydziały

WYDZIAŁ	liczba ogółem	liczba kobiet	liczba mężczyzn	udział % kobiet	udział % mężczyzn
Lekarski	777	438	339	56%	44%
Lekarsko-Somatologiczny	144	87	57	60%	40%
Nauk o Zdrowiu	188	123	65	65%	35%
Farmaceutyczny	171	122	49	71%	29%
Jednostki ogólnouczelniane	20	15	5	75%	25%
<b>SUMA</b>	<b>1300</b>	<b>785</b>	<b>515</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>



## Plan Równości Płci



Gdy strukturę płci wśród pracowników poszczególnych wydziałów przyrównamy do struktury płci wśród studentów na odpowiednich wydziałach (stan na 31.12.2020) widoczna jest podobna proporcja – tj. liczba studentek jest większa niż liczba studentów. O ile na Wydziale Lekarskim i Lekarsko-Stomatologicznym reprezentacja obu płci w grupie pracowników i studentów jest zbliżona, tak na Wydziale Farmaceutycznym i Nauk o Zdrowiu różnica stosunku liczby studentów i studentek jest znacząca – studenci stanowią na wspomnianych wydziałach odpowiednio: 19% i 15%. Dwa ostatnie wydziały są zdecydowanie sfeminizowane – zarówno w grupie pracowników, jak i w grupie studentów. Proporcje udziału kobiet są tu wyższe niż ogólny procent udziału kobiet w grupie pracowników NA i studentów.

**Tabela 7. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn wśród studentów z podziałem na wydziały**

WYDZIAŁ	liczba studentów ogółem	liczba kobiet	liczba mężczyzn	udział % kobiet	udział % mężczyzn
Lekarski	3083	1903	1180	62%	38%
Lekarsko-Stomatologiczny	549	363	186	66%	34%
Farmaceutyczny	1094	889	205	81%	19%
Nauk o Zdrowiu	1647	1400	247	85%	15%

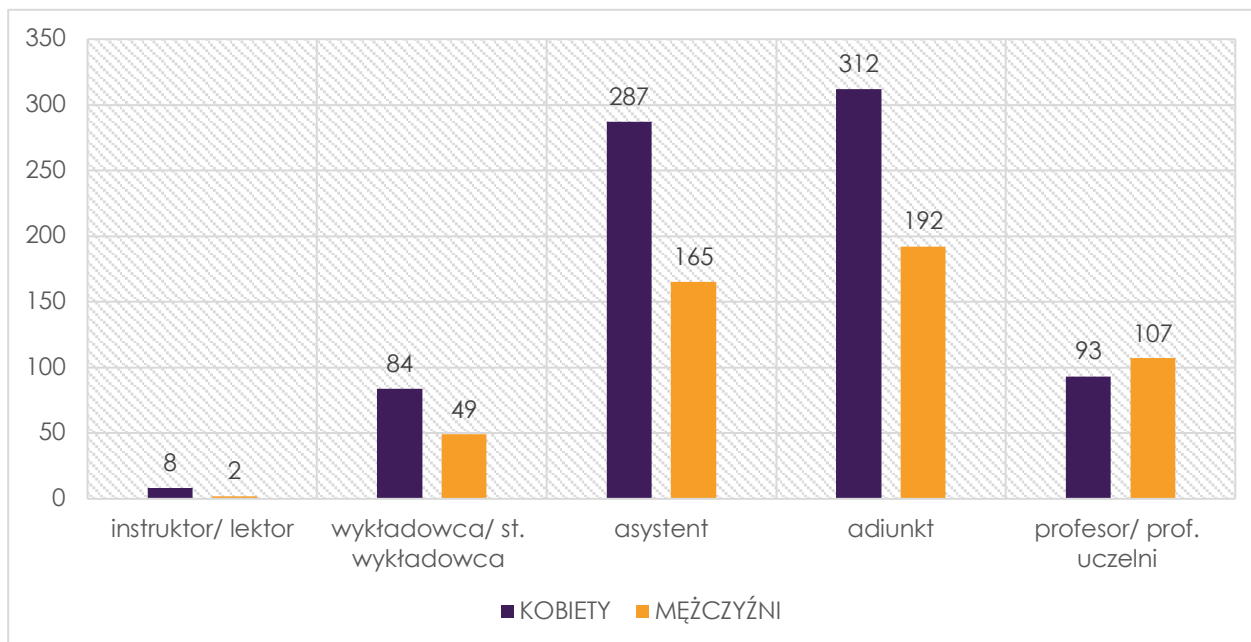
Pomimo liczebnej dominacji kobiet wśród pracowników wydziałów, tylko na jednym z czterech wydziałów funkcję dziekana pełni kobieta. Równocześnie we władzach tego wydziału (Wydział Nauk o Zdrowiu) nie ma żadnego reprezentanta płci męskiej. Z kolei we władzach Wydziału Lekarsko-Stomatologicznego nie ma żadnej kobiety, choć stanowią one 60% pracowników Wydziału.

**Tabela 8. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn pełniących funkcję dziekana i prodziekana (z podziałem na wydziały)**

WYDZIAŁ	Dziekan				Prodziekan			
	K	M	% K	% M	K	M	% K	% M
Lekarski	0	1	0%	100%	4	0	100%	0%
Lekarsko-Stomatologiczny	0	1	0%	100%	0	2	0%	100%
Farmaceutyczny	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%
Nauk o Zdrowiu	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%

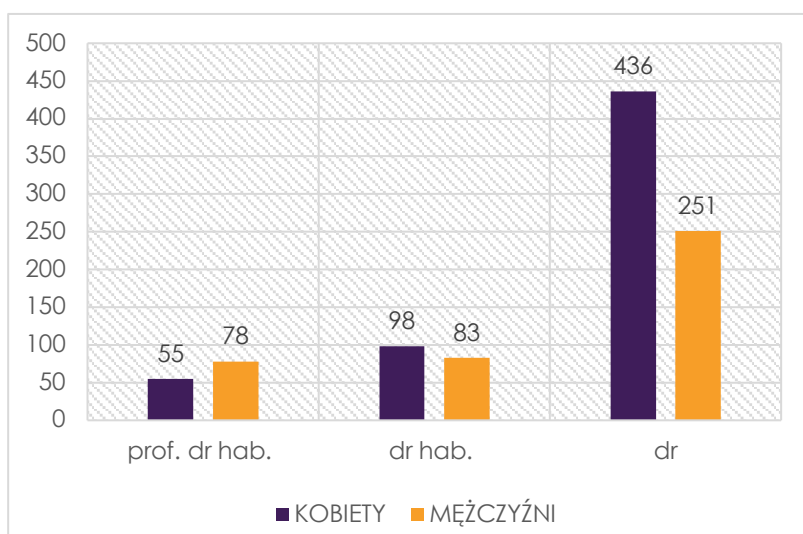
## Struktura płci w grupie NA na poszczególnych stanowiskach

Wykres 5. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w grupie NA



Analiza reprezentacji płci na poszczególnych stanowiskach wśród grupy nauczycieli akademickich ponownie pokazuje liczebną dominację kobiet na stanowiskach od wykładowcy do adiunkta. Na stanowiskach wykładowcy i starszego wykładowcy kobiety stanowią 63%, na stanowisku asystenta także 63%, natomiast na stanowisku adiunkta o jeden punkt procentowy mniej, tj. 62%. Jest to więc niemal równe odbicie proporcji płci w całej grupie pracowników nauczycieli akademickich. Natomiast na stanowiskach profesora uczelni i profesora widoczne jest odwrócenie dotychczasowej tendencji – na tych

stanowiskach kobiety stanowią mniejszość. Choć różnica wynosi zaledwie kilka procent, to wyraźnie widać, że na tych dwóch kluczowych stanowiskach struktura zatrudnienia nie jest już odzwierciedleniem proporcji w całej grupie pracowników nauczycieli akademickich.



Wykres 6. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn posiadających stopień naukowy

Powyższa tendencja ma swoje potwierdzenie także przy porównaniu pracowników pod kątem uzyskanego stopnia naukowego. Wśród pracowników ze stopniem doktora dominują kobiety (stanowią 63%, co ponownie oddaje ogólną

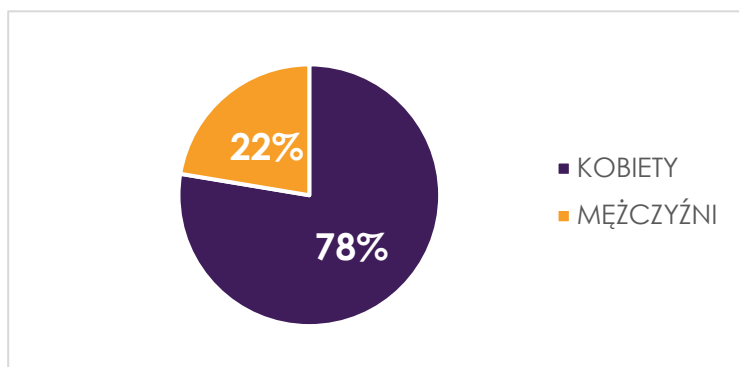


tendencję), wśród pracowników ze stopniem dr hab. różnica jest już niewielka – kobiety stanowią 54%, o tyle wśród pracowników ze stopniem prof. dr hab. kobiety stanowią już 41% całej grupy. Takie wyniki wskazują, że kariery naukowe kobiet i mężczyzn przebiegają inaczej i na etapie stanowisk asystenta i adiunkta oraz zdobywania habilitacji i tytułu profesora następuje wyraźnie spowolnienie rozwoju kariery, efektem czego kobiety są niedoreprezentowane na stanowisku profesora. Jedną z konsekwencji takiej sytuacji może być również przewaga mężczyzn na najwyższych stanowiskach zarządczych.

To zjawisko wymaga ze strony Uczelni głębszej analizy i zaangażowania, aby pojawiające się po stronie kobiet trudności mogły być niwelowane, na tyle, na ile pozwala na to charakter zidentyfikowanych przeszkód i ramy funkcjonowania Uczelni. Dlatego też pochylenie się nad tym zagadnieniem będzie jednym z działań zaplanowanych na najbliższą przyszłość w ramach niniejszego dokumentu.

### Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (NNA)

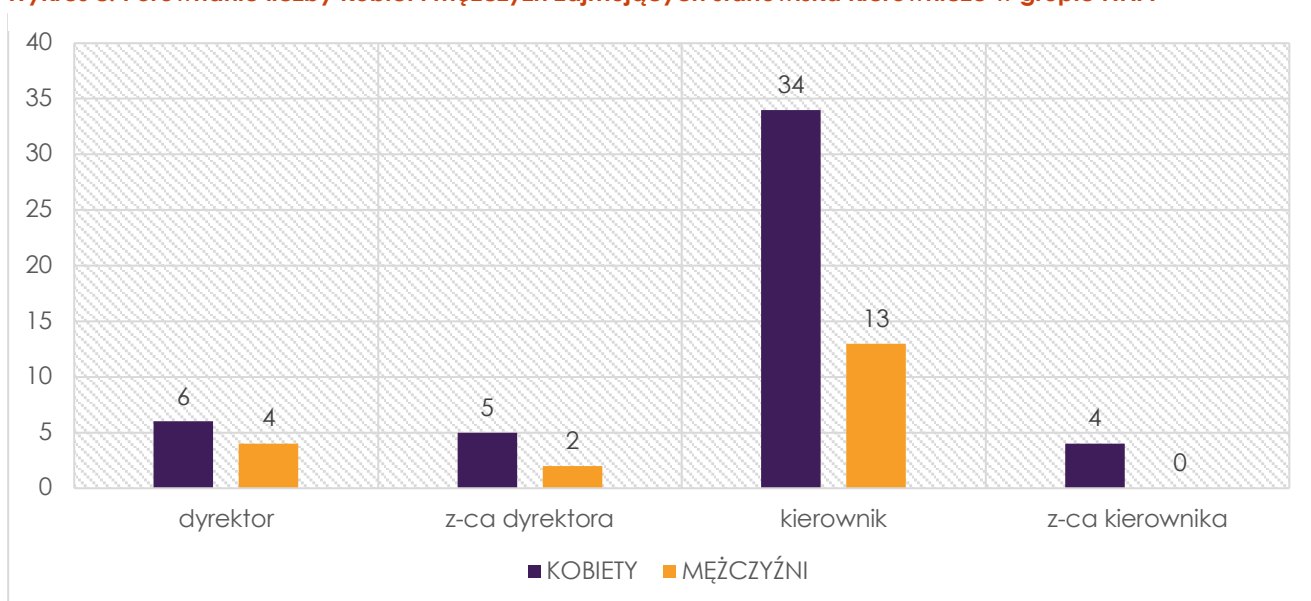
Dla potrzeb przeprowadzonej diagnozy sformułowanie „pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi” obejmuje pracowników z poniższych grup: administracja, pracownicy biblioteki, inżynierjno-techniczni, naukowo-techniczni i obsługi. W badanym okresie w powyższych grupach zatrudnionych było w sumie 925 osób, z tego aż 718 kobiet i 207 mężczyzn. Sfeminizowanie tej grupy pracowniczej ma swoje odbicie także w strukturze średniej i niższej kadry zarządzającej – kobiety częściej zajmują stanowiska dyrektorów i kierowników. Na stanowisku dyrektora kobiety stanowią 60%, natomiast na stanowisku kierownika 72%. Jednak



Wykres 7. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie NNA

ciągle oba te wyniki są niższe od procentowej reprezentacji kobiet w grupie pracowników niebędących nauczycielami, tj. 78%.

Wykres 8. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze w grupie NNA





Takie proporcje w grupie NNA nie powinny dziwić, gdyż są one odzwierciedleniem tendencji występującej we wszystkich uczelniach, w tym także w uczelniach medycznych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego zamieszczonych w opracowaniu pn. „Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2020 roku”<sup>3</sup>, w uczelniach nadzorowanych przez ministra właściwego ds. zdrowia kobiety zatrudnione w grupie pracowników NNA stanowiły 76%. Jednak mimo to należy rozważyć potencjalne możliwości zwiększenia udziału reprezentacji mężczyzn w tej grupie pracowników i tym samym zmniejszenia występujących dysproporcji.

## Kierownictwo w projektach

Na potrzeby diagnozy analizie poddano również dane dotyczące projektów realizowanych przez pracowników UMW w okresie 2017 – 2021r., finansowanych ze środków zewnętrznych. Mężczyźni pełnili rolę kierowników projektów w 70 przypadkach, natomiast kobiety w 97. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę budżety poszczególnych inicjatyw, wtedy okaże się że całościowy budżet 70 projektów prowadzonych przez mężczyzn jest prawie dwukrotnie większy niż suma budżetów projektów prowadzonych przez kobiety. Pomimo więc częstych inicjatyw podejmowanych z sukcesem przez badaczki, zarządzają one projektami o mniejszych budżetach.

## Studenci i studentki

Jak wskazano wcześniej, także w grupie studentów(-tek) liczebnie przeważają kobiety (72% do 28%). Ta tendencja widoczna jest także w podziale uwzględniającym strukturę wydziałów UMW (Tabela 6.). Warto jednak zwrócić jeszcze uwagę na strukturę płci na poszczególnych kierunkach.

**Tabela 9. Porównanie liczby studentek i studentów na wybranych kierunkach**

KIERUNEK	liczba studentów ogółem	liczba kobiet	liczba mężczyzn	udział % kobiet	udział % mężczyzn
<b>Lekarski</b>	3083	1903	1180	62%	38%
<b>Lekarsko-Stomatologiczny</b>	549	363	186	66%	34%
<b>Fizjoterapia</b>	328	221	107	67%	33%
<b>Farmacja</b>	874	692	182	79%	21%
<b>Pielęgniarstwo</b>	508	463	45	91%	9%
<b>Położnictwo</b>	272	271	1	99,6%	0,4%

Wśród wskazanych wiodących kierunków studiów nie ma ani jednego, na którym studenci stanowiliby większość. Struktura podziału płci na kierunkach lekarskim i lekarsko-stomatologicznym jest nieomal odbiciem proporcji wśród lekarzy i lekarzy dentyistów aktualnie wykonujących zawód, tj. według statystyk udostępnionych przez Naczelną Izbę

<sup>3</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/skolnictwo-wyzsze-i-jego-finanse-w-2020-roku,2,17.html> dostęp w dniu 16.12.2021r.



Lekarską kobiety stanowią w tej chwili 62% całej grupy<sup>4</sup>. Jednak największa dysproporcja widoczna jest w przypadku kierunków pielęgniarstwo i położnictwo, a więc zawodów tradycyjnie wykonywanych przez kobiety. Potwierdzają to także dane zgromadzone przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych<sup>5</sup> - w grudniu 2020 r. było jedynie 75 mężczyzn wykonujących zawód położnego oraz 7640 pielęgniarzy, co stanowi odpowiednio 0,2% i 2,5% całej grupy zawodowej. Powyższe dane wskazują jednoznacznie, że niewielka reprezentacja mężczyzn w tych zawodach jest zjawiskiem systemowym, jednak nie zwalnia to uczelni z prób podejmowania działań ukierunkowanych z jednej strony na promocję tych kierunków wśród przedstawicieli płci niedoreprezentowanej, a z drugiej na zapewnienie jak największego komfortu kształcenia studentom, którzy zdecydowali się rozwijać swoją karierę w zawodach tradycyjnie kojarzonych z kobietami.

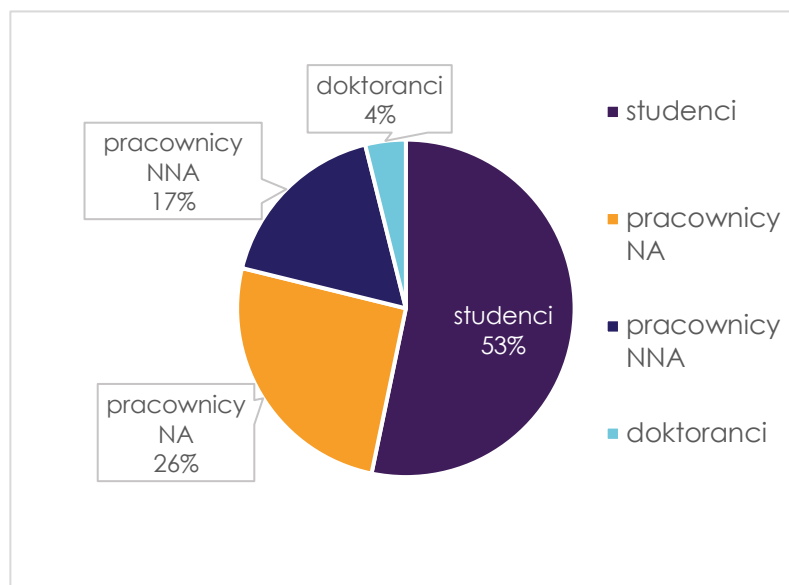
## Ankieta

Kolejnym elementem diagnozy było przeprowadzenie ankiety badającej doświadczenia nierównego traktowania ze względu na płeć oraz postrzeganie tego problemu. Nadrzędnym celem ankiety było poznanie doświadczeń i oczekiwań całej społeczności Uczelni w obszarze równości. W listopadzie 2021 r. link do ankiety w formie anonimowego formularza wraz z wyjaśnieniem do czego posłużą jej wyniki, zostały przesłane do wszystkich osób zatrudnionych, doktorantów(-tek) i studentów(-tek) na adresy uczelnianych skrzynek poczty elektronicznej. Ankieta została także przetłumaczona na język angielski i przesłana do osób anglojęzycznych. Ponadto ankieta została udostępniona na stronie internetowej UMW, a prośba o jej wypełnienie przesłana ponownie wraz z newsletterem uczelnianym.

W efekcie otrzymano 567 uzupełnionych ankiet: największa liczba odpowiedzi (302) trafiła z grupy studentów(-tek), kolejną co do wielkości grupą respondentów były osoby zatrudnione w grupie NA (145), następnie osoby zatrudnione w grupie NNA (98), natomiast najmniej odpowiedzi uzyskano od doktorantów(-tek) (22).

Pytania umieszczone w ankiecie bazowały przede wszystkim na doświadczeniach osób pracujących i uczących się w UMW oraz ich wiedzy o sytuacjach nierównego traktowania, które miały miejsce w środowisku ich pracy czy nauki.

Odwoływały się także do opinii i oceny respondentów(-tek) dot. działań UMW w zakresie zapobiegania nierównemu traktowaniu.



**Wykres 9. Udział % udzielonych odpowiedzi przez przedstawicieli poszczególnych grup**

<sup>4</sup> [https://nil.org.pl/uploaded\\_files/1638392136\\_zal11-listopad-2021-zestawienie-nr-03.pdf](https://nil.org.pl/uploaded_files/1638392136_zal11-listopad-2021-zestawienie-nr-03.pdf) dostęp w dniu 16.12.2021r.

<sup>5</sup> <https://nipip.pl/liczba-pielegniarek-poloznzych-zarejestrowanych-zatrudnionych/> dostęp w dniu 16.12.2021r.



## Wyniki analizy udzielonych w ankiecie odpowiedzi

Spośród wymienionych w ankiecie czternastu zachowań dyskryminujących, trzy z nich pojawiają się najczęściej w odpowiedziach i doświadczyła ich więcej niż połowa osób wypełniających ankietę – są to: komentarze lub żarty odnoszące się do przekonań na temat stereotypów dot. kobiet i mężczyzn (68%), inne (lepsze lub gorsze) traktowanie lub ocenianie ze względu na płeć (51%), komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (51%).

Kolejne wskazywane przez respondentów(-tki) doświadczenia dotyczyły: zwracania się w niestosownie poufaty sposób (38%), kwestionowania kompetencji z uwagi na płeć i zniechęcania do podejmowania nowych wyzwań (35%), nieadekwatnych komentarzy na temat wyglądu, ubioru (32%), przypisywania sobie sukcesów zawodowych przez innych (31%).

Około 1/4 osób badanych spotkało się z niechcianymi naruszeniami przestrzeni osobistej (24%), planowaniem spotkań służbowych lub wyjazdów poza godzinami pracy, które kolidują z obowiązkami rodzicielskimi/rodzinnymi (23%), kwestionowaniem możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad członkami rodziny (22%).

Kilkanaście procent odpowiedzi dotyczyło negatywnych komentarzy na temat orientacji seksualnej (15%), opinii sugerujących, że z uwagi na płeć ktoś nie nadaje się na stanowisko kierownicze (14%) oraz niechcianych prób kontaktu w sprawach prywatnych (12%). Najrzadziej wskazywanym doświadczeniem były propozycje seksualne (3%). Równocześnie 3% osób wskazało, że nigdy nie doświadczyło ani nie było świadkiem nierównego traktowania w UMW.

Podsumowując powyższe wyniki można stwierdzić, że doświadczanie nierównego traktowania i konfrontowanie się z zachowaniami dyskryminującymi jest zjawiskiem dość powszechnym w społeczności UMW. Wiele odpowiedzi wskazuje, że w sferze komunikacji werbalnej zakorzenionych jest wiele stereotypowych przekonań, stąd liczne wskazania na komentarze, żarty, uwagi odnoszące się do płci, orientacji seksualnej, wyglądu. Wskazuje to na potrzebę uwrażliwienia osób posługujących się takim językiem i wprowadzenie nowych standardów komunikacji. Kolejna, równie istotna grupa odpowiedzi sugeruje częste naruszenia balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, co również wyznacza ważny obszar zmiany w UMW.

W przypadku studentów i studentek sygnalizowane w ankiecie zdarzenie nierównego traktowania najczęściej miało miejsce podczas zajęć (81% odpowiedzi w tej grupie), dotyczyło samego studenta(-tki) (80%), a jego sprawcą był wykładowca(-czyni) (67%) lub inny student(-tka) (42%).

Natomiast w sytuacjach, w których osoby zatrudnione i doktoranci(-tki) doświadczali lub byli świadkami nierównego traktowania sprawcą najczęściej był bezpośredni przełożony (58%), ale równie często osoba o porównywalnej pozycji (54%) oraz osoba wysoko postawiona w hierarchii (50%). Do wskazanych sytuacji najczęściej dochodziło w pomieszczeniach służbowych i podczas spotkań służbowych.

Porównywalna grupa respondentów(-tek) nie podejmowała reakcji oraz decydowała się na nią będąc świadkiem lub doświadczając nierównego traktowania, tj. każdorazową reakcję zadeklarowało 17% osób, sporadyczną 39%, natomiast do braku reakcji przyznało się 44% osób.



Jako przyczynę niepodejmowania reakcji aż 60% osób wskazało obawę przed konsekwencjami swojej potencjalnej reakcji na nierówne traktowanie, 43% przyznało, że nie posiada wiedzy o tym, jak należy się zachować w takich momentach, natomiast 40% określiło sytuację jako zbyt błahą, aby reagować. Te odpowiedzi wyraźnie wskazują na konieczność wyposażenia społeczności UMW w wiedzę i umiejętności pozwalające na efektywne radzenie sobie w zderzeniu z zachowaniami dyskryminującymi. Niepokojący jest także ostatni wynik – 40% osób nie podjęło reakcji, ponieważ oceniło sytuację jako zbyt błahą, choć wcześniej ta sama sytuacja została przez nich zdefiniowana jako nierówne traktowanie.

W przypadku grupy deklarującej podejmowanie reakcji ponad połowa wskazała, że zdecydowała się na bezpośrednie zwrócenie się do ofiary i udzielenie jej wsparcia. Drugą w kolejności najczęściej podejmowaną reakcją było zwrócenie uwagi sprawcy. Jedynie 8% wskazało, że zwróciło się do właściwej osoby w UMW zajmującej się przejawami nierównego traktowania. Ankietowani(-e) zostali także poproszeni o wskazanie odpowiedniej osoby w strukturze Uczelni, do której ich zdaniem należy zgłaszać przejawy nierównego traktowania. Niestety zdecydowana większość osób nie udzieliła odpowiedzi lub też wprost wskazała, że nie wie, do kogo miałyby się zwrócić. Niewielka grupa (24 osoby) wskazała Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania oraz Komisję ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu (często myląc jej nazwę). Pojawiły się także odpowiedzi sugerujące, że w takich okolicznościach wybrane osoby zdecydowałyby się na kontakt z bezpośrednim przełożonym, dziekanem, opiekunem roku lub Rzecznikiem praw studenta. W udzielonych odpowiedziach przewijają się także sygnały braku zaufania do instytucjonalnej ścieżki rozwiązywania problemów o omawianym charakterze. Niektóre z wypowiedzi wprost wskazują na obawę przed konsekwencjami dla osoby zgłaszającej lub też na brak wiary, że zgłoszenie sprawy do odpowiedniej instancji może coś zmienić. Te swobodne wypowiedzi badanych osób wyraźnie nakreślają potrzebę edukacji społeczności akademickiej w zakresie istniejących mechanizmów i instrumentów oraz analizę efektywności dotychczas przyjętych procesów.

W tym miejscu warto także przywołać wyniki pytania o ocenę działalności Uczelni w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć: jedynie kilkanaście procent osób badanych zgadzało się ze stwierdzeniami, że UMW reaguje na problemy dotyczące nierówności płci i jest zaangażowany w promowanie równości płci.

Osoby wypełniające ankietę miały także możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami lub spostrzeżeniami dotyczącymi uprzedzeń ze względu na płeć. Swobodne wypowiedzi, które pojawiły się w tym miejscu można pogrupować w kilka obszarów tematycznych najczęściej poruszanych.

Ze strony pracownic i pracowników pojawiły się informacje o trudnościach związanych z zachowaniem równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, wynikające z wysokich oczekiwań ze strony przełożonych, wymagających nierzadko pracy poza ustalonymi godzinami lub organizujących spotkania w porach zaburzających życie prywatne pracowników. Istotny jest także głos kobiet wracających do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem – podkreślają one, że nie otrzymały w tym trudnym okresie wystarczającego wsparcia ze strony pracodawcy, a od razu zderzyły się z oczekiwaniami na tym samym – lub nawet wyższym poziomie niż w stosunku do pracowników, którzy byli obecni w pracy. Zdając sobie sprawę z tych trudności i braku systemowego wsparcia, inne kobiety odkładają decyzję o macierzyństwie, obawiając się utraty pracy lub dotychczasowej



pozycji. Te lęki i obawy przy równoczesnym poczuciu braku wsparcia ze strony pracodawcy odbijają się negatywnie na dobrostanie psychicznym pracownic.

Ze strony mężczyzn – zarówno pracowników, jak i studentów, także pojawiają się odczucia, że są oni traktowani w sposób stereotypowy, a przez to krzywdzący. Pracownicy podkreślają, że spotykają się z oczekiwaniami, że jako mężczyźni mogą pracować dłużej i więcej, ponieważ nie zajmują się domem, gdyż jest to rola kobiety-żony. Natomiast studenci silnie sfeminizowanych kierunków mierzą się z komentarzami i żartami odnoszącymi się do przekonań na temat stereotypowych zawodów męskich i kobiecych.

Liczna grupa osób (głównie studentów(-tek)) wskazywała na dość powszechnie w ich opinii używany przez wykładowców (zwłaszcza kadrę, nazwaną przez respondentów kadrą profesorską „starszej daty”) język (ponownie: komentarze, żarty, wyśmiewanie) nacechowany sformułowaniami dyskryminującymi osoby nieheteronormatywne. Wyrazisty jest także zarzut, że Uczelnia nie podejmuje wystarczających działań, aby osoby utożsamiające się ze społecznością LGBTQ+ poczuły się dostrzeżone i bezpieczne. Jednym z przykładów jest brak procedur, ale także dobrych praktyk w stosunku do osób transpłciowych będących w procesie tranzycji płci. W tej grupie komentarzy widoczna jest duża wrażliwość na trudności, z jakimi mierzą się osoby ze społeczności LGBTQ+ oraz ich konsekwencje odbijające się negatywnie na dobrostanie psychicznym tej grupy. Zauważalne są oczekiwania w stosunku do władz Uczelni, aby bieżącą sytuację jak najszybciej poprawić.

Warty odnotowania jest także głos osób, które kwestionują istnienie problemu nierównego traktowania ze względu na płeć, oraz co za tym idzie – potrzebę zajmowania się takim tematem. Osoby te wskazują, że w swoim najbliższym otoczeniu w pracy nie zaobserwowały takich zdarzeń, a Uczelnia w ich opinii nie powinna w sposób systemowy ingerować w relacje między pracownikami. Część osób z tej grupy dopuszcza istnienie problemu dyskryminacji, ale postrzega go jako kwestię drugorzędną, wskazując inne ważne obszary, którymi władze Uczelni powinny się w pierwszej kolejności zająć. Niestosowne żarty lub komentarze oparte na krzywdzących stereotypach interpretowane są jako wyraz poufałości w stosunku do rozmówcy, specyfiki i „uroku” osoby wypowiadającej te komentarze lub ewentualnie jako wyraz braku kultury osobistej.

### **Podsumowanie**

Podsumowując całą diagnozę, zarówno w zakresie analizy danych liczbowych, jak i odpowiedzi udzielanych na pytania zadane w ankiecie, można zarysować kilka kluczowych wniosków, które stanowią podstawę do wyodrębnienia celów i działań Planu Równości Płci.

Po pierwsze należy uczciwie przyznać, że w UMW jako miejscu nauki i pracy powszechne są stereotypy dotyczące płci i co za tym idzie, ról przypisanych do pełnienia mężczyznom i kobietom. Takie myślenie przejawia się przede wszystkim w języku nacechowanym uprzedzeniami i nieufnością do tego co obce i nieznanne. Zderzają się z tym przede wszystkim studentki i studenci, a także osoby utożsamiające się ze społecznością LGBTQ+.

Brakuje w Uczelni także systemowego wsparcia dla osób pracujących (ale także studiujących) w łączeniu działalności zawodowej z życiem prywatnym – zwłaszcza z pełnionymi funkcjami opiekuńczymi. Pracownice i pracownicy sygnalizują swoje przemęczenie i odczuwaną presję, nie dostając w zamian mechanizmów wsparcia ze strony pracodawcy.





Z tym elementem łączy się kolejny istotny wniosek – kariery badaczek wyhamowują w określonych momentach, co zatrzymuje je na pewnym pułapie awansu zawodowego. Ma to swoje odzwierciedlenie w analizie reprezentacji płci na stanowiskach w grupie NA oraz w analizie pod kątem posiadanego tytułu naukowego.

Niedoreprezentowanie kobiet w niektórych obszarach funkcjonowania Uczelni, pomimo ogólnej przewagi liczebnej kobiet w całej organizacji, wskazuje kolejną płaszczyznę wymagającą aktywności ze strony władz Uczelni. W strukturze najwyższej kadry zarządzającej kobiety nie mają proporcjonalnej reprezentacji, choć należy mieć na uwadze, że stosunek ten na wielu szczeblach zbliżony jest do oczekiwanego poziomu 40% udziału kobiet i zwiększa się wraz z obniżeniem szczebla decyzyjności. Warto tu podkreślić, że proponowany postulat zwiększenia udziału grupy niedoreprezentowanej na poszczególnych stanowiskach czy funkcjach nie zastępuje w żadnym razie kryteriów merytorycznych. Określone w sposób transparentny i ogólnie dostępne kryteria merytoryczne nadal będą kluczowe, natomiast mechanizmy równoważenia płci będą stanowiły element wspomagający podejmowanie decyzji w przypadku kandydatów(-tek) o porównywalnym profilu.

Idąc tym tropem należy pamiętać także o niedoreprezentowaniu mężczyzn w niektórych obszarach np. w kadrze administracyjnej oraz na niektórych kierunkach studiów tradycyjnie kojarzonych z kobietami.

Wymienione powyżej zagadnienia stanowiły podstawę do zaproponowania pięciu celów Planu Równości Płci UMW na lata 2022 – 2024. Część ze zdiagnozowanych obszarów wymaga od Uczelni dalszego zgłębienia i precyzyjnego rozpoznania źródeł problemów. Dlatego też w ramach działań mających przybliżyć UMW do osiągnięcia poszczególnych celów, wskazano także działania zmierzające do dalszego gromadzenia danych na temat interesujących nas zagadnień.

### **Cele Planu Równości Płci dla UMW na lata 2022 – 2024:**

- 1. Zwiększenie świadomości społeczności w zakresie zasad równego traktowania, uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji i wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności oraz aktywne przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji***
- 2. Ułatwienie łączenia pracy lub studiów z życiem prywatnym***
- 3. Wspomaganie równowagi w rozwoju karier naukowych***
- 4. Zrównoważenie reprezentacji płci na wszystkich stanowiskach i szczeblach decyzyjnych oraz wśród osób studiujących***
- 5. Włączenie problematyki płci do badań naukowych i treści kształcenia***



### **Realizacja i monitorowanie Planu**

Za koordynację działań podejmowanych w ramach Planu Równości Płci odpowiedzialni będą Pełnomocniczka oraz Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania przy wsparciu Zespołu ds. Równego Traktowania oraz Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu.

Do zapewnienia sprawnej realizacji działań oprócz zasobów ludzkich niezbędne są także zasoby finansowe, dlatego Uczelnia wyasygnuje środki konieczne do podejmowania kolejnych zaplanowanych inicjatyw oraz obsługi administracyjnej działalności Zespołu i Komisji.

Choć Plan obejmuje swoim zakresem lata 2022 – 2024, to w celu skutecznego monitorowania poziomu jego realizacji przyjmuje się zasadę corocznej walidacji osiągnięć. Plan będzie dokumentem dynamicznym, odpowiadającym na zmieniające się okoliczności i potrzeby, dlatego też zakłada się możliwość jego aktualizacji, tak aby w jak największym stopniu służył nadrzędnemu celowi, jakim jest stworzenie w UMW środowiska nauki i pracy wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji.